

性別平等教育提醒

性別平等教育委員會 關心您

性別平等教育法 1/2

(第二條節錄)

- 性侵害：指性侵害犯罪防治法所稱性侵害犯罪之行為。
- 性騷擾：指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者：
 - ✓ 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且具有性意味或性別歧視之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。
 - ✓ 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。

性別平等教育法 2/2

(第二條節錄)

- **性霸凌**：指透過語言、肢體或其他暴力，對於他人之性別特徵、性別特質、性傾向或性別認同進行貶抑、攻擊或威脅之行為且非屬性騷擾者。
- **性別認同**：指個人對自我歸屬性別的自我認知與接受。

常見的性騷擾行為 1/4

◆身體的接觸

不必要的接觸或撫摸他人的身體、故意擦撞、強行搭肩膀或臂、故意緊貼他人等。

【例子】故意緊貼著對方的身體，或故意接近他人，產生身體上的接觸或碰撞等。

常見的性騷擾行為 2/4

◆ 言語的接觸

不必要而故意談論有關性的話題、詢問個人的性隱私、性生活、對別人的衣著、外表和身材給予有關性方面的評語，故意講述色情笑話、故事。

【例子】以各式藉口，詢問有關性的問題；
「你今天穿得很性感啊！」、
「我在你心裡！」等。

常見的性騷擾行為 3/4

◆非言語的行為

故意吹口哨或發出接吻的聲調、身體或手的動作具有性的暗示、用曖昧的眼光打量他人、展示與性有關的物件，如色情書刊、海報等。

【例子】對路過的女性吹口哨或發出尖叫聲；
公開張貼色情海報、轉寄色情信件等。

常見的性騷擾行為 4/4

◆非言語的行為

以性作為賄賂或要脅的行為以同意性服務作為藉口，來換取一些利益，甚至以威脅的手段，強迫進行性行為。

【例子】老師暗示要求約會，作為承諾及格或加分的條件；上司以職位的升遷、調遷，來要脅他人同意進行性服務等。



注意！！

- ◆ 性騷擾的認定著重在被騷擾者的主觀感受，而不是行為人有無性騷擾意圖。所以，只要對方對你的言行舉止感到不舒服，就可以提出性騷擾申請調查。
- ◆ （當然，是否成案，仍需依被害人主觀認知及客觀合理標準等綜合考量而個別認定。）

如果被性騷擾，你該怎麼辦？

- ◆ 相信自己的直覺。
- ◆ 大聲呼喊「性騷擾」。
- ◆ 尋求情緒支持。
- ◆ 清楚記下性騷擾發生的情境與保全事證。
- ◆ 以直接或間接要求對方立即停止該言行。
- ◆ 向學務處、人事室或性平會（秘書室）尋求協助。

如何避免成為性騷擾行為人？

- ◆ 尊重他人，檢視自己對性別的刻板印象，建立平等的性別觀念。
- ◆ 注意自己的言詞和態度。
- ◆ 尊重他人身體的自主權。
- ◆ 避免以輕薄的言行舉止調侃別人。
- ◆ 避免做出與性有關的騷擾行為。
- ◆ 若與對方存有權力差異關係更應嚴守專業倫理。

導師或系所主管獲悉 校園性別事件處理注意事項 ^{1/2}

- ◆知悉發生疑似校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件時，應立即向學校權責人員通報，至遲不得超過 24 小時

註 1：本校性別事件通報權責人員為學務處秘書。

註 2：不論求助者第一時間是否決定提出申訴，導師或系所主管通報僅概略了解事件狀況即可，不需求證事實與否，切勿先行自行深入了解，學校性平會另有調查機制，以避免致使案情複雜化。

導師或系所主管獲悉 校園性別事件處理注意事項 2/2

- ◆ 對於校園性侵害或性騷擾事件之當事人（含申訴人、被申訴人、檢舉人），依法規定，對於相關當事人之姓名及足以辨識身分之資料，應予保密。
- ◆ 校園性侵害性騷擾或性霸凌事件，依規定應交由性別平等教育委員會成立之調查小組調查處理之，導師或系所主管不宜於其他會議或場合審議、討論之。

校園性侵害或性騷擾申訴管道

- ◆ 申請人或檢舉人得以書面或言詞具名申請調查。
- ◆ **學務處、人事室**於接獲申訴事件三天內將案件轉送性別平等教育委員會審議，經性別平等教育委員會會議決議受理後，得成立調查小組調查處理之。
- ◆ 學校視求助者意願提供心理諮商輔導、法律諮詢、課業協助、陪同就醫、報警、緊急安置、庇護等服務。

本校性別事件 24 小時申訴窗口

受害人	加害人	適用法律	申訴窗口	申訴電話
本校學生	學校（含他校） 校長、教師、 職員、工友或 學生時	性平法	學務處 （校長為加害人 時，向教育部申 訴）	學務處 分機 300
本校 教職員工	本校學生	性平法	學務處	人事室 分機 180
	本校教職員工	性工法	人事室	
	校外人士	性騷法		

學校有關性平三法 / 主管機關

- ◆ 性別平等教育法 (簡稱性平法) / 教育部
- ◆ 性別工作平等法 (簡稱工平法) / 勞委會
- ◆ 性騷擾防治法 (簡稱性騷法) / 內政部

適用對象

- ◆ 性平事件（校園性騷擾）：適用對象指性侵害或性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者。
- ◆ 性別工作平等事件（職場性騷擾）
 - 一、受僱者於執行職務時。
 - 二、雇主對受僱者或求職者
- ◆ 性騷擾（一般性騷擾）：除性別平等教育法及性別工作平等法規定者外均適用

申訴單位

◆ 性平事件：

1. 加害人為校長時，被害人向教育部申訴。
2. 加害人為教職員工或學生，被害人向加害人學校性平會申訴。

◆ 性別工作平等事件：向僱主申訴。

◆ 性騷擾事件：

1. 知道加害人服務單位，則向加害人服務單位申訴。
2. 加害人不明或不知道加害人服務單位，則向縣市警察機關申訴。

處理單位

- ◆ **性平事件**：學校或主管機關之性別平等教育委員會處理前項事件時，得成立調查小組調查之。
- ◆ **性別工作平等事件**：雇主為處理前項之申訴，得由雇主與受僱者代表共同組成申訴處理委員會，並應注意委員性別之相當比例。
- ◆ **性騷擾事件**：組織成員或受僱人達三十人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位。